

女性在香港透過創業 實現經濟充權

為婦女基金會撰寫：Louisa Mitchell | 2014年2月



緒言.....	2 – 4
研究簡介.....	5
研究背景.....	5 – 6
研究結果.....	6 – 14
建議.....	14 – 16

© 2014 婦女基金會
版權所有，除非事前獲得婦女基金會明確書面批准，否則本報告全文或任何部分內容均不得複印。

婦女基金會

上環永和街23-29號俊和商業中心19樓A室

電話：(852) 2592 8265

電郵：info@thewomensfoundationhk.org

www.thewomensfoundationhk.org

註冊慈善團體編號91/6962

我們衷心希望這份有關女性與創業的研究報告，有助凸顯香港創業女性和女性主理的企業所面對的具體挑戰。我們亦期望報告內提出的建議，能影響監管機構和政府部門制訂相關政策、為現有的創業女性建立更雄厚的網絡，以及促使持分者採取行動，創設合適的計劃和倡議，以鼓勵和培養更多女性成功創業。我們十分喜見最新發表的施政報告，多處提及必須重振香港的創業精神，而且香港政府亦承諾增撥資源，特別推廣創辦社會企業。我們期望政府亦能正視創業女性的需要，並根據本報告的建議，為她們提供更多幫助。

本報告是我們與社會政策顧問Louisa Mitchell的合作成果。我們深深感激她所作出的優秀貢獻。我們也要向高盛集團不少員工致謝，因為他們通過「高盛回饋基金 (Goldman Sachs Gives)」慈善基金，慷慨奉獻出不少時間、意見和金錢，支持這個研究項目。

香港女性往往因財富不均而首當其衝，但她們其實是尚待發掘的一股龐大潛力，足以推動社會增長持之以恆，對香港的未來發展至為關鍵。創業活動是非常有力的渠道，可以藉著協助女性實現經濟充權，釋放女性的潛力，並促進兩性平等。我們期望是次研究能承先啟後，帶動各界追尋所需的變革，令香港社會的女性得以盡展潛能，長遠帶來有條不紊的轉變。

婦女基金會董事局主席
麥雅杜

婦女基金會行政總裁
周素媚

緒言—婦女基金會

婦女基金會素來致力協助女性充權，令她們能掌握所需的技能和資源，為自己及家人創造更美好的生活。為配合聯合國亞洲及太平洋經濟社會委員會 (UNESCAP)、世界銀行，以及其他國際機構的研究結果，我們已認定協助香港建立和強化創業女性人才庫，是一項重要渠道，有助推動女性經濟自立，並為整體經濟作出貢獻。

雖然對創業者而言，香港的環境已算較為有利，但兩性創業的狀況卻有天淵之別，男性佔高增長企業創辦人的比率高達81%。時至今日，香港仍未有任何深入研究，探討女性在從事創業活動上較為消極，以及女性主理的企業較難拓展業務規模的原因。有見及此，婦女基金會特意於2012年以香港女性創業為主題，進行一項全面的量化研究，以彌補不足之處。

自於2004年成立以來，婦女基金會一直率先為女性執言，屢屢發表客觀和尖銳的性別研究，為香港填補這方面的不足。回顧2006年，婦女基金會公佈了一項名為《香港女性現況》的突破性研究，致力探討香港女性的概況。承接這項研究，我們於2008年開展了一項為期長達18個月的計劃，透過焦點小組、個人專訪和公開討論，邀請持分者提供意見，務求加深了解香港婦女和少女所面對的障礙。繼上述兩項研究之後，我們更於2010年展開了一系列全新的量化和質化研究，分別與香港中文大學性別研究中心、香港社會服務聯會和思匯政策研究所合作。這些研究先後於2012年和2013年發表，可於我們的網站 (www.thewomensfoundationhk.org) 下載，並且影響了其他機構的政策和倡議，同時令公眾更關注在香港建立兩性更平等的社會。

研究簡介

本研究項目旨在審視女性企業家在香港的處境，務求辨識女性創辦和拓展本身的企業時，可依靠的幫助和所遭受的障礙，同時提供建議，協助女性企業家打破目前面對的難關。為求達到目標，本研究於2013上半年邀請了21位來自各行各業的女性企業家接受專訪，並且探討了相關的文獻，當中諮詢了約10位專門研究創業活動的學者和專家，另外亦邀請了其他專家進行非正式討論，以獲取意見。

本研究報告分析了與女性創業有關的政策架構、創業和拓展企業的融資途徑、潛能發展方面的挑戰，以及女性經營者在今日香港所經歷的社會和文化障礙。在報告正文的討論和分析之中，加插了其中20位受訪女性的案例研究，結尾更提出了一些促進變革的建議，希望拋磚引玉，鼓勵更多討論。

研究背景

綜觀全球，女性創業已成為制訂政策的關注焦點，因此我們特意發起是次研究。創業活動可視為推動經濟增長、創造職位的方式，有助促進社會穩定，¹而且女性創業有龐大的發展潛力，因為從事受薪工作的女性人數雖然日益增加，但放眼世界，女性投入創業活動的比例一直遠低於男性。²因此，女性創業已成為全球關注的議題³，具備制訂合適政策的條件。此外，若有更多女性創業成功，可望增強女性的經濟充權。據估計，女性目前已掌控全球20萬億消費開支⁴，若能在創業方面有所改善，可提升女性的經濟能力。

「香港的創業活動……主要是創立進行買賣的中介機構，以及規模較小的零售 / 飲食企業……因此我們所掌握的價值，在整條價值鏈之中可說是微不足道。」 - 陳嘉怡，創意服務及顧問公司總高的創辦人兼創不同 (MaD) 企業家論壇代表

根據國際金融公司 (International Finance Corporation) 的研究所示，女性經營的公司規模，無論在員工人數、資產價值、年度營業額，以及盈利能力等範疇，均遜於男性經營的企業。⁵不過，女性經營的企業卻具備顯著潛力。英國最近有研究發現，英國女性企業家的收入，竟較男性企業家為高，可謂出人意料。該項研究斷定，這些女性企業家能夠取得如此卓越的成就，是由於她們身處直接面對市場的創業環境，表現更勝傳統上擔當僱員，須就自己的薪酬和其他僱用條件進行協商。⁶

香港在創業方面素來享譽國際，不但孕育了多位全球知名的優秀企業家，而且政府大力支持中小企業發展，中小企業所提供的職位佔全港47% (不包括公務員)。不過，香港近年在全球性的創業活動排行榜，名次卻不斷下滑。⁷此外，雖然香港有為女性參與經濟活動和公共事務制訂目標，但卻未有在公司擁有權或創業的範疇，為女性訂下相關目標。香港最近參加了亞太經合組織首次就中小企業與女性舉行的部長級會議，會上各成員國均同意採納一系列目標明確的政策措施，以推動更多女性經營中小企業，但香港政府卻未有在這方面訂立目標的跡象。

1 國際金融公司 (2013年)，*IFC Jobs Study: Assessing Private Sector Contributions to Job Creation and Poverty Reduction*, 華盛頓。
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/0fe6e2804e2c0a8f8d3bad7a9dd66321/IFC_FULL+JOB+STUDY+REPORT_JAN2013_FINAL.pdf?MOD=AJPERES (2013年5月3日存取)。

2 全球創業觀察 (2011年)，*GEM 2010 Women's Report*;
<http://www.gemconsortium.org/docs/768/gem-2010-womens-report> (2013年4月25日存取)。

3 經合組織 (2012年)，*Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region*, OECD Publishing;
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/industry-and-services/women-in-business_9789264179073-en (2013年5月5日存取)。

4 Silverstein M. and Sayre K. (2009年)，*Women Want More: How to Capture Your Share of the World's Largest, Fastest-Growing Market*, 波士頓諮詢集團。

5 國際金融公司 (2013年)，*IFC Jobs Study: Assessing Private Sector Contributions to Job Creation and Poverty Reduction*, 華盛頓。

6 巴克萊財富及投資管理分部 (2013年)，*Unlocking the Female Economy: The Path to Entrepreneurial Success*, 倫敦;
https://wealth.barclays.com/content/dam/bwpublic/global/documents/wealth_management/unlocking-female-economy.pdf (2013年5月5日存取)。

7 全球創業觀察 (2009年)，*Global Entrepreneurship Monitor Hong Kong & Shenzhen 2009*;
<http://www.gemconsortium.org/docs/download/713> (2013年4月26日存取)。

緒言—高盛集團

高盛集團很榮幸能支持婦女基金會及其《女性在香港透過創業實現經濟充權》研究。

無論高盛的經濟師、世界銀行，抑或其他機構的研究，均顯示社會若投資加強女性教育和經濟充權，可大大提升本地生產總值增長和人均收入。

我們深明女性在創造增長方面，能夠擔當舉足輕重的角色，因此特意推出了萬名女性助學計劃——「巾幗圓夢」，以大力投資實現女性的經濟充權。這項計劃旨在為世界各地一萬名女性提供商業和管理教育，務求在推動經濟增長之餘，令女性能分享更豐碩的成果。

自婦女基金會於2004年創立以來，高盛一直支持其工作。基金會就性別差距和香港女性現況所發表的突破性研究，現已成為香港政府、企業、學術界和非政府機構的重要參考工具。此外，基金會一直推行各種計劃，專注於打破性別陳規、增加擔當領導和決策崗位的女性數目，以及幫助低收入女性提高生活質素，對於加強公眾對香港女性議題的關注，亦發揮了關鍵作用。

基金會的最新研究《女性在香港透過創業實現經濟充權》是一項有實證基礎的重要研究，有助支援各界制訂政策和營造合適的環境，令香港女性的經濟潛能得以全面釋放。

高盛集團 董事總經理
許明茵

首先，不少人相信香港的教育制度扼殺創意，與鼓勵創業背道而馳，雖然最近的課程改革，長遠可能會帶來轉變。¹⁶ 其次，香港的父母普遍希望子女能投身法律、金融、醫療界別，事業發展較為穩定¹⁷。本研究得出的概括見解，是大部分香港人較為保守，害怕失敗，而不願意承擔風險，未能秉持「失敗乃成功之母」的理念。本研究訪問的所有女性，均指出用於學習、工作或海外遊歷的時間，對她們至為重要，帶來了不同的觀點，激勵她們承擔風險，自創事業。

獨特手工珠寶設計、製作和分銷公司L’Dezen的創辦人Payal Shah表示香港是不可多得的創業地點。「我只需半天，就已完成了品牌註冊的工作，可以開始經營，然後再花一星期，已經準備好銀行戶口，製作工房近如咫尺，而且有優秀的人才為我提供支援。」

兒童藝術課程機構全人藝動的創辦人Chau Ming Leung亦表示：「海外遊歷令我大開眼界，改寫了我的生命。」

至於拓展企業規模的障礙，主要涉及獲取資本的架構不完整、難以吸引和挽留優質員工（這一點是所有受訪者一致指出須持續面對的最大挑戰）、無法取得發展業務所需的充足支援，以及欠缺財務管理技巧。這些難題對於女性的影響，是否較男性嚴重，我們無法量化，因為在有關中小企業擁有人的融資計劃、招聘和培訓範疇，均缺乏按照性別分類的資料。

香港幾乎沒有為女性經營者提供任何針對性別需要的政策和計劃，儘管世界各地的研究均顯示，企業發展服務的設計、推廣和提供，必須將性別元素納入考慮，才能吸引並協助女性。¹⁸ 其他國家已明白這項需要，並紛紛制訂以女性為目標的政策和計劃。舉例，台灣政府最近推出了2013年度婦女創業飛雁計畫（請參照報告正文第二節），當中包括培訓計劃、指導和持續經營監督服務。

杯裝蛋糕甜品公司Sift的創辦人Jennifer Cheung表示：「每日要激勵和啟發員工並不容易，他們大部分都來自完全不同的文化、財政和教育背景。」

無論在世界任何地方，獲取資本都是女性企業家所面對的一大難題。香港過往設有婦女創業支援計劃，由香港女工商及專業人員聯會推出，獲婦女基金會譽為典範，是「增強婦女能力的優良措施」，但該項計劃似乎已終止。¹⁹ 國際金融公司的研究顯示，女性企業家較男性更傾向迴避風險，較為不願意向銀行借貸，即使真的向銀行要求貸款，所獲得的借貸條款亦往往不及男性有利。²⁰ 香港一家銀行為這項研究提供的最新分析，顯示在中小企業領域的女性客戶較男性為少，貸款金額亦較男性為低。此外，中小企業貸款計劃亦傾向迎合中型企業的需要，而非小型企業。事實上，香港的銀行可以透過加入全球婦女銀行聯盟（Global Banking Alliance for Women，請參照報告正文第三節），以及為女性經營者提供度身訂造的全面融資方案，令業務得以受惠。

天使及創業投資行業在香港仍屬方興未艾，雖然有人說這行業在香港屬「男性天下」。

16 全球創業觀察（2009年），*Global Entrepreneurship Monitor Hong Kong & Shenzhen 2009*；<http://www.gemconsortium.org/docs/download/713>（2013年4月26日存取）。

17 Whitehead K.（2013年），「*Incubator company Nest gives budding entrepreneurs their big chance*」，南華早報，2013年5月17日。

18 經合組織（2012年），*Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region*, OECD Publishing；http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/industry-and-services/women-in-business_9789264179073-en（2013年5月5日存取）。

19 Cheng E.（2005年），香港女工商及專業人員聯會2003-2004年會長報告，香港女工商及專業人員聯會；<http://www.hkwpea.org/hkwpea/pdf/PresidentReport2012-2013.pdf>（2013年5月1日存取）。

20 國際金融公司（2011年），*Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries*, 華盛頓；http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES（2013年5月12日存取）。

鑑於缺乏按照性別分類的公開資料，我們難以詳細了解香港的女性創業活動。不過，人口統計資料顯示，香港的男性和女性僱主比例為3.5比1。⁸ 根據全球創業監察（Global Entrepreneurship Monitor）進行的早期創業活動分析，香港的男性對女性創業比例為2.2，不及中國的1.3和美國的1.7，儘管與深圳的2.1和英國的2.3相若，但香港的整體創業活動數目遜於深圳和英國。^{9,10}

本報告執筆之時，我們可從政府的創業培育計劃網站之中，推斷出目前參與這些計劃的男女比例約為5比1。香港青年創業計劃的男女比例雖然略為平均，但仍然達到1.8名男性對1名女性，而在傳統上傾向吸引女性的行業方面，男女比例則較為良好。設計創業培育計劃的男女比例約為2.5比1，而香港中文大學於2013年舉辦的香港社會企業挑戰賽，其男女參加者的比例則為1.6比1，當中女性得獎者人數更較男性為多，男女得獎者數目分別為6位和14位。這項結果與最近的研究發現一致，顯示香港女性似乎較男性更關注社會議題。¹¹

另一方面，綜觀科技業和高增長新公司的概況，則可見性別差距頗為懸殊，2007年的研究顯示81%高增長企業的創辦人為男性。^{12,13} 此外，雖然在香港各間大學修讀工程與科技課程的女性比例，已由1996至97年度的14%，上升至2011至12年度的33%¹⁴，但同期從事資訊及通訊科技行業的女性比例卻不升反跌，由1996年（當時的分類名稱為通訊業）合計33%下降至31%。¹⁵ 香港中文大學創業研究中心曾為約50家來自香港科技園公司的新創立企業提供意見，發現在這50家公司之中，擁有女性創辦人的只屬少數，其中更只有一家公司由一位女性全資擁有，其他均由男女性共同創辦。

研究結果

香港制訂創業政策之時，未有將性別因素納入考慮。香港缺乏像美國女性企業辦公室（US Office of Women's Business Ownership，請參照報告正文第2節）的政府部門或機構，去統籌和執行有關創業活動的性別政策。這表示政府、銀行、私人公司和公民社會未能連成一氣，為女性企業家提供適切的資源和融資，以滿足她們創辦和拓展企業的需要。再者，不少女性缺乏創業的自信，而且拓展企業亦須花費很多時間和體力，但女性仍然首當其衝，須承擔照顧家人和料理家務的責任。儘管許多女性認為香港的家居較為小巧，已算是較易應付，但家務工作仍消耗了不少時間和精神。

香港的政策、制度和監管環境，均有利於創業，這一點不分男女。香港擁有先進的法制、穩定的政局、低廉的稅制，而且開設新公司的成本不高，規例管制亦不苛刻，因此已獲廣泛視為全球最容易創業的地點之一。若不談物業租賃成本，基本上妨礙創業的是社會和文化因素。

8 香港特區政府統計處（2013年），*香港的女性及男性主要統計數字*，香港特區政府。

9 全球創業觀察（2009年），*Global Entrepreneurship Monitor Hong Kong & Shenzhen 2009*；<http://www.gemconsortium.org/docs/download/713>（2013年4月26日存取）。

10 根據全球創業觀察的定義，合計早期創業活動指創立新企業或成為新企業經營擁有人（即擁有和管理一家正在營運的公司，而該公司有向擁有人支付薪金、工資或任何其他金額多於3個月，但不超過42個月）佔18至26歲人口比例。

11 DeGolyer M.（2013年），*The Changing Faces of Hong Kong: Women in the Community and National Context, 1994-2010*, 思匯政策研究所，香港；http://www.civic-exchange.org/wp/201302gender_en/（2013年4月25日存取）。

12 根據備註第13點的研究報告，「高增長」公司指回答「貴公司成立五年時，將有多少僱員工作？（不包括擁有人和所有外部分包商）」這條問題時，答案為「20人以上」的公司。

13 Chua B-L et al.（2007年），*Innovation Policy and High Growth Startups*, 香港中文大學；<http://entrepreneurship.baf.cuhk.edu.hk/sites/default/files/project/hong-kong-entrepreneurship-and-government-policy/innovationpolicyandhighgrowthstartups.pdf>（2013年4月4日存取）。

14 大學教育資助委員會（2012年），*統計數據*；<http://cdcf.ugc.edu.hk/cdcf/statIndex.do?language=EN>（2013年5月22日存取）。

15 香港特區政府統計處（2012年），*香港的女性及男性主要統計數字*，香港特區政府；<http://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032012AN12B0100.pdf>（2012年5月23日存取）。

「我們需要重新推行教育，令家長明白創業並非壞事。」

活動策劃顧問公司LIGHTHOUSE CONSULTANT的創辦人 LAURA COZIJNSEN

若要令女性經營的企業可以獲得較多創業投資資金，推動更多女性加入傳統上由男性主導的創投和私募基金公司，可望有所幫助。美國於2004年發表的研究顯示，曾與女性經營的公司訂立交易的少數合夥企業（有關交易只佔當時所有創投交易不足10%），已聘用了整個創投業界的七成女性員工。²¹ 隨著天使及創業投資行業不斷發展，我們看見已有不少婦女網絡（例如SandHillRdWomen社群）和致力培育女性投資者和企業家的投資機構（例如Astia Angel和Golden Seeds）在美國湧現（請參照報告正文第3節）。同時，基於創投行業傾向排斥女性，創業女性對向外尋求融資往往裹足不前，寧可盡量向家人和朋友籌集資金創業。社會必須提供更多指導、鼓勵和支援女性經營者完成申請創業投資資金的程序。整體來說，新企業若能取得創投資金，成功機會更大，因為創業投資者會持續監督企業經營，並提供意見。

兒童創意教育機構KG Group的創辦人Joanna Hotung表示：「我不想到了年底的時候，要擔心別人會對公司提出要求，這對我來說是額外的壓力。」

大部分受訪女性均表示，能夠接受指導很有價值，不但有助個人成長，亦能獲得專業支援。香港有多個創業組織，能提供建立人脈和取得支援的機會，當中既有只服務女性的組織，也有同時歡迎男性和女性的組織。舉例，婦女基金會亦有舉辦「女性領袖師友計劃」，內容包括創業討論和創業師友小組，由經驗豐富的女性企業家指導和培訓有意創業的女性。不過，亦有批評指這些網絡和計劃過度分散，未有攜手合作。若政府能發起一個高層次的網絡，糅合公營和私營部門同心協力，有如瑞典的「女性創業大使計劃」（Ambassadors for Women's Entrepreneurship Programme）或愛爾蘭的「力求增長計劃」（Going for Growth），有助將現時各自為政的網絡集合一起，帶動香港女性創業的發展。

社會投資和顧問公司愛維穩特的創辦人李怡然表示：「如果沒有任何道德、情感和策略性的支援，我肯定無法完成至今的工作。」

鑑於Facebook在香港的滲透率達到50%，要在今日香港順利執行市場推廣的工作，似乎已離不開社交媒體，但大部分接受本研究訪問的女性均同意，網上溝通並不能取代面對面交流和會面。親身建立人脈，仍然是建立業務關係的重要方式。浩觀（請參照報告正文第4節）特別為新創立的公司提供共有空間，以便工作和建立人際網絡。雖然香港尚未有類同英國B.Hive（請參照報告正文第4節）的女性專用空間，但最近香港的共有工作空間趨勢，已是正面的發展，有助建立創業社群。

有一位專家表示，整體來說，這些共有工作空間聯同General Assembly（專門提供創業培訓，尤其是科技方面，請參照報告正文第4節）等機構，以及Dragon Law（請參照報告正文第2節）等網上支援平台和全新的群眾集資平台（請參照報告正文第3節），代表香港已開始具備不少必需的元素，發展生生不息的創業文化。

Vicky Wu與拍檔Ling Cai創辦了網上時裝零售公司ZAOZAO，她讚揚浩觀的共同工作空間是「實際工作的好地方」和「內建的社交環境，對我們很有幫助，尤其我們大部份時間都只是兩個人。」

²¹ Kauffman Foundation (2004年), *Gatekeepers of Venture Growth: A Diana Project Report on the Role and Participation of Women in the Venture Capital Industry*
http://www.kauffman.org/uploadedFiles/Diana_2004.pdf (2013年5月24日存取)。

此外，私人公司也可以提供其他範疇的培訓，尤其是具備豐富專業人才，而且總部設有完善多元化計劃的跨國企業，更是值得出一分力。舉例，銀行可以提供財務管理培訓；會計師事務所可以講解簿記技巧；律師事務所可以闡釋法律用語；人力資源顧問公司可以分享僱員管理的秘訣等等。除了培訓之外，私人公司的支援更應延伸至更廣泛的層面。香港企業可以於供應鏈多元化的範疇作出更大的承擔，大型企業可以確保一定比例的供應商是只由少數人經營的公司，這樣可以為不論是在香港以至區內其他國家的女性主理的中小企業增加商機。

環保設計、製作和顧問公司Innovasians的創辦人Lizette Smook表示：「我在英國亨利商學院獲得的工商管理碩士學位是我建立自信的泉源……我以為自己對財務一竅不通，絕對不懂得推銷，但現在我知道自己能將冰塊賣給愛斯基摩人。」

許多跨國企業均有定期捐款幫助世界其他地區的供應鏈多元化計劃，但在挑選香港的供應商時，卻未有作出同樣明顯的承擔。香港企業如何實現供應鏈多元化的目標，仍屬未知之數，但最近香港上市規則引入有關供應鏈匯報的指引，雖然匯報與否純屬自願，但或許已為未來展示了較為清晰的方向（請參照報告正文第4節）。與此同時，亦有WEConnect International等全球性的機構，協助企業聯繫由女性經營的合資格企業，可作為企業考慮挑選的供應商或合作夥伴的依據。

但很明顯，女性也要自助。在本研究之中，有些女性表示最初並非有甚麼華麗的抱負，創業只是為了追尋自己的興趣，或希望生活更有彈性。有些女性在嚐過成功的滋味之後，變得較為進取，其他則不然。究竟後者是天性安於現狀，還是害怕失敗或懷疑自己的能力，難以判定。全球創業觀察的研究發現，相比男性，較少女性相信自己有能力創業，因擔心失敗而對創業卻步的女性亦較多，這情況在已發展經濟體更較發展中經濟體更為嚴重。²⁵

雖然政府、私營部門和女性組織可以做得更多，以協助創業女性，但女性亦須自我幫助。不少受訪女性覺得，她們曾經歷的歧視只屬個別事件，香港並非特別為難女性創業的地方，但女性仍有很多空間，可以加倍努力，例如認同並推廣自己的長處，以及更有效確立自己的定位，務求取得成功。誠如Facebook營運總監Sheryl Sandberg在她的新書中闡釋，女性必須「挺身而進」（lean in），抓緊屬於自己的時刻。²⁶

廖舜生會計師行創辦人廖舜生為不少女性執言：「我創業時的辦事處只有100尺，沒有窗戶，正正反映出我毫無自信，以為客戶會因我是女性而不來光顧，我實在太害怕了。」

25 全球創業觀察（2011年），*GEM 2010 Women's Report*：
<http://www.gemconsortium.org/docs/768/gem-2010-womens-report>（2013年4月25日存取）。

26 Sandberg S. (2013年)，*Lean In: Women, Work and the Will to Lead*, 美國：Knopf Doubleday Publishing。

香港的私營部門一向沒有為創業女性提供特別明顯的支援，因此Google於2013年在香港推出「女創業家網上聯盟計劃」（Women Entrepreneurs Online programme，請參照報告正文第4節）是一項正面的發展，Google隨後與香港中文大學合力推出的年輕創業家導師計劃亦是一樣。基於有研究顯示，採納互聯網的企業可享有較高增長，²² 科技方面的培訓對創業女性實在不可或缺，因為研究已證實，她們的企業增長速度往往較男性為慢。²³

此外，香港的電子商貿市場預期增長龐大，創業女性若能擁有合適的技能，就可探索當中的商機，尤其是有機會直接透過香港的女性網絡推銷其產品或服務，因為女性較男性更喜歡在網上購物，²⁴ 而且電子商貿亦是避過香港高昂租金的最有效良方。不過，要採納電子商貿，女性必須願意大膽踏出一步，因為她們一般較傾向迴避風險，現在要全盤依賴數碼平台啟動新業務，完全不設傳統的實體商店，對女性來說是一項挑戰。

共有工作空間浩觀的創辦人Erica Ma表示：「我對失敗的看法是，如果一種方式不行，就換過另一種方式。我覺得成功人物一定也和其他人一樣，犯過很多錯誤，只不過犯錯的速度更快而已。」

Shouke為時裝品牌提供限時換季折扣的電子交易平台，其創辦人馬美儀表示：「我不知道Shouke能否順利運作，經營會否成功，我之所以創辦Shouke，是因為它是零售世界一個十分重要的新領域。」

不過，要從事電子商貿業務，亦須具備科技、社交網絡、業務擁有權和發展的技能，因此有必要進行培訓。此外，培訓也對培養自信極有幫助。政府已將一些類別的女性（低收入、長者）設定為電腦技能培訓的目標，作為數碼21策略其中一環，另外亦制訂了計劃，特別協助中小企業建立資訊及通訊科技能力，但卻沒有將兩者加以融合，重點關注女性經營的中小企業。政府必須制訂措施，協助年輕女性掌握科技和程式編寫技能，令她們同樣可享有創立科技公司的商機，美國推出的非牟利組織Girls Who Code（請參照報告正文第4節），正是值得參考的範例。

時裝設計師何志恩幾乎每天都會更新網誌，她表示自己的網誌是「推銷生活時尚的一環——如果我讓這些時尚潮流走進我的生活，顧客就會更願意購買我的作品」。

數碼設計公司Unison Creative的創辦人Lindsey Hermes表示：「有時候，人們看見有女性從事數碼工作，或者會覺得沒有男性那麼值得信任，畢竟這一行太少女性」（雖然她也很高興現在有更多女性懂得編寫程式）。

22 波士頓諮詢集團（2011年），*The Connected Harbour: How the Internet is Transforming Hong Kong's Economy*；
<http://connectedharbour.hk/>（2013年4月6日存取）。

23 國際金融公司（2013年），*IFC Jobs Study: Assessing Private Sector Contributions to Job Creation and Poverty Reduction*, 華盛頓。

24 yStats.com（2013年），*Tiger Countries B2C Commerce Report 2013*；
<http://ystats.com/en/reports/preview.php?reportId=1016>（2013年4月19日存取）。

「把握自己身為女性的優點，
令我們對你留下深刻印象，
因為所有其他銀行家都是身穿深色西裝的男性。」

對沖基金RAYS CAPITAL創辦人 葉約德

「我並非那些可以走進銀行，
取得大筆貸款，
然後安心經營的人……」

信託、貿易及稅務服務公司ORANGEFIELD ICS的創辦人 ELIZABETH THOMSON

十大建議

優次	建議	負責機構	議題/方案
1	成立女性創業中心，或可隸屬於工業貿易署	政府、持分者	成立專門支援創業女性的機構，有助加入性別的角度，評估香港中小企業和公司擁有權的發展。這個全新的中心可承擔重要任務，有系統地收集按照性別分類的資料，並詳細分析女性企業家的需要，從而針對女性經營者，提出合適的政策架構建議。
2	鼓勵更多香港企業秉持供應鏈多元化的理念，尤其注重支援女性經營的公司，並為其提供商機	跨國企業和私人公司，尤其是香港的領先企業	雖然香港的領先企業日益重視多元理念，力求建立多元化的員工隊伍、領導層和管理團隊，但究竟有多少企業會將多元政策，伸延至供應鏈和附屬公司的層面，仍屬未知之數。跨國企業和香港主要的公司若能加強承擔，向女性經營的公司採購商品和服務，同時為其提供支援、培訓和指導，有助女性企業家獲得寶貴的業務和發展機遇。
3	協助年輕女性(及男性)掌握電腦科學和程式編寫技能，為資訊科技和高增長行業培育專業人才	政府、院校和大學、非政府組織/公民社會、企業	香港未有採取針對性的措施，鼓勵少女和年輕女性考慮修讀電腦科學課程，並投身資訊科技行業工作。應多加介紹不同院校和大學的相關課程，鼓勵少女學習編寫程式，並帶領她們(及其父母)認識資訊科技範疇的事業發展機會。
4	推出合適計劃，協助創業女性取得創業投資、經營建議、培訓和指導	政府、銀行、私人公司、工商組織、業界組織、持分者	邀請各持分者參與制訂全面周詳、目標明確的計劃，協助創業女性取得創業投資、經營建議、有關財務技巧、經營規劃、業務推銷、管理增長和拓展業務方面的培訓，以及指導服務。
5	強化女性在天使/創業投資/私募基金界別的比例和人脈	天使投資者/創業投資界別	提高女性在香港的天使及創業投資界別所佔的比例，這樣可望能幫助更多創業女性順利獲得天使投資者或創投/私募基金青睞。鼓勵女性投資於女性主理的創業計劃。

Mustard Seed Workshop專門設計、採購和分銷來自貧困社區的優質工藝品，其創辦人Charlene Kotwall表示：「如果你沒有錢、沒有代理，基本上甚麼都沒有的話，就一定要夠膽色，除此之外別無他法。」

知識產權法律事務所張淑姬(香港)有限公司的創辦人張淑姬表示：「在香港，只要有十足創業精神，即使是女性也可以平步青雲，這是我的感覺。」

提出建議

強化香港的創業活動，有助增設職位，推動未來經濟增長。若女性能獲得成為優秀企業家所需的支援，就可擴大創業人才庫。但鑑於研究顯示，女性所經營的企業平均規模較小，成長速度亦較慢²⁷，社會有必要針對女性所需，提供適切的協助，以收窄男性和女性經營企業的差距，令女性主理的企業能夠盡展潛力，加強對所屬界別的經濟貢獻。若要營造合適的環境，更有效滿足香港女性企業家的需要，便要有賴各方同心協力，無論政府、私營部門、投資社群、工商組織、公民社會，以至女性本身，各盡所能。這套全方位的發展方針不可或缺，務求令政策能顧及女性的需要，並且付諸實行。報告正文的第六節提出了完整的建議清單，當中列明了變革內容和應負責的機構，並有詳細的解釋，摘要如下：

優次	建議	負責機構	議題/方案
6	發展平台，協助中小企業和新公司招聘人才	工商組織、新企業社群	基於薪酬普遍較低，而且欠缺福利，要物色願意服務新成立企業的員工並不容易，要找尋員工在女性經營的新公司工作，更是難上加難。發展專屬的網上平台，有助僱主和僱員收窄搜尋範圍。此外，社會上亦有大量未有在職的中年婦女，可以成為再培訓或技能發展的目標，令她們可以受聘於新成立的企業和女性經營的公司。
7	公共教育和宣揚成功典範	政府、私人公司、非政府組織/公民社會、工商組織	不少女性缺乏自信，認為自己無法創一番事業。她們若能目睹其他女性的成就，可能會深受鼓舞和啟發。因此，可為創業女性推出師友計劃，並將成功的女性企業家塑造為典範，加以宣揚。
8	審視妨礙女性投身高增長行業並取得成功的因素	政府、大學	男性經營的企業目前主導了政府的創業培育計劃，尤其是在備受認同為擁有高增長潛力的範疇。可聯同學術界和香港科學園等機構，審視妨礙女性順利創辦和發展高增長企業的因素。此外，政府和其他機構亦有推行一些計劃，以女性較易取得成功或特別有興趣的高增長行業（例如社會企業）為重心，這些計劃亦可予以推廣。
9	拓展數碼21計劃，鼓勵創業	政府、私人公司	拓展或充分運用現有的數碼教育計劃，例如數碼21「上網學習支援計劃」，當中可與私營部門合力推行，以鼓勵女性參加者發揮所長，創辦全新企業。
10	推動香港重新納入全球創業觀察項目之內	政府	香港不再納入全球創業觀察項目之內，即代表如今並無有系統的方式，定期評估香港的創業活動在全球的位置。為了保持本身作為世界級商業和創業都市的地位，香港必須繼續以獨立城市的身份，納入全球創業觀察項目之內進行分析，而非包括在中國大陸之內。這樣亦可鼓勵香港收集按照性別分類的資料。